NATIONAL JOINT COUNCIL

ANNUAL REPORT
of the
GENERAL SECRETARY

August 1, 2002 to March 31, 2003

105-01831/

ANNUAL REPORT

OF THE

GENERAL SECRETARY

TABLE OF CONTENTS

General Secretary's Message to Council Members.....1

Mandate.....5

Achievements and Issues.....5

Grievances and Appeals.....10

Public Service Commission Advisory Council.....13

Business as Usual.....14

Recognition.....16

National Joint Council Members.....17

Memoriam.....18

September 11, 2003

Dear Members:

I am very pleased to table this Annual Report as Council convenes in St. John's, Newfoundland in conjunction with our Annual Seminar. Our return this year to Canada's east coast continues a cycle of regional venues for the seminar that began in Halifax in 1998. Over the intervening years, we have travelled to Winnipeg, Victoria, Bromont and Toronto, profiting greatly in each case from the opportunity to meet with regional colleagues and to learn about regional public service issues.

Next year, the Annual Seminar will be held in the National Capital Region, one of several events marking the 60th anniversary of the National Joint Council. With almost six decades of history under its belt, there may be a temptation to view NJC as the "senior citizen" of public service labour relations. This said, I have no doubt that NJC is one very youthful senior, determined not to rest on past laurels and ready to take on new issues and challenges.

The longevity of the National Joint Council is testimony to the fact that it continues to fulfill an important need. In a labour relations system as complex and diverse as ours, the parties require a variety of ways of working and collaborating together effectively. NJC is one of several important contributing components. It complements collective bargaining as well as labour-management consultations elsewhere in the system. It offers a "Forum of Choice" at the national level where employers and bargaining agents can come together on a voluntary basis to resolve problems and to co-develop terms of employment with public service-wide application. It works because of the continuing need for such a forum and because of the determination and willingness of the parties to make it work.

The tabling of Bill C-25, the *Public Service Modernization Act*, in February of this year marked a milestone for the National Joint Council. After six decades of existence through order-in-council, the Government proposed to enshrine NJC in law, recognizing it as an enduring and important contributor to good labour-management relations. Building on Council's own By-laws which feature "co-development" as a key NJC activity, Bill C-25 formally endorsed co-development as an option for the parties, and recognized NJC as a principal forum for co-development activities:

> *s.11. Co-development of workplace improvements by the employer and a bargaining agent may take place under the auspices of the National Joint Council or any other body they may agree on.*

Some observers hoped that new legislation would go further in expanding the scope of issues explicitly within NJC's mandate (as recommended by the *Fryer Report*). Bill C-25 does not take this step, but equally it does not preclude the parties from "growing" NJC's role to meet new needs, as has happened throughout Council's history. For my part, I am inclined to the view that Council's real mandate is less dependent on enabling legislation than on the wishes of the parties themselves. Where a consensus emerges with time that new joint activity is required, NJC will be available as a proven, supporting forum for this activity

I often describe NJC to new audiences as a "safe place" ---- in the sense that it provides the parties an environment where they can set aside other points of contention, talk to each other in a somewhat different way, and occasionally take risks together. This "safe" setting, I believe, will be particularly useful to the parties as they approach the implementation phase for Bill C-25. The *Public Service Modernization Act* remains, after all, framework legislation. Many of the details of how its provisions will take life in day-to-day circumstances must still be worked out. To capture the opportunity for genuine reform, real collaboration between the parties on these implementation issues will be required. I would go so far as to suggest that there will be no more important test of the new legislation or of the potential of "co-development" than in the steps the parties take together in the first few months immediately following passage of C-25. The NJC Secretariat is committed to doing whatever it can to help the parties take these steps.

NJC's most valuable contribution to HR modernization, *with or without legislation*, is to promote the value of co-development and to model co-operative joint processes for use elsewhere in government. To pursue this role, the NJC Secretariat has accelerated efforts to tell the NJC's story to a wider public service audience. Through the efforts of union and employer representatives on our Communications Committee, we have established a comprehensive communications strategy for the first time and have identified communications tools and events for priority development. An outreach program of speaking engagements to public service audiences across the country is underway. We are also working on consolidating communications links to departments and agencies through better use of our Liaison Officer contacts, as well as on increased accessibility to bargaining agents. The NJC's web site is being greatly improved, as will other NJC information products throughout the coming year.

Much of our ability to expand communications activity has been due to improved funding for the NJC Secretariat. Last fall, our efforts to address the longstanding budget crisis of the Secretariat finally bore fruit. Through submissions to Treasury Board, we gained access to transitional funds allocated in support of HR modernization for both fiscal years 2002-03 and 2003-04. We are confident that the 2003-04 funding, in particular, will make a tangible difference and allow NJC to be more visible and effective. We are working now to convert these increases into permanent reference level funding in 2004-05 and thereafter, and are optimistic of success.

Beyond the new emphasis on communications, I am pleased to report a number of accomplishments and new departures over the last eight months. Among the highlights, the parties and the staff of the NJC Secretariat....

- ✓ **launched** a new *Travel Directive* as of October 1, 2002, with supporting training jointly developed and jointly delivered by union and management representatives on the Government Travel Committee.

- ✓ **prepared** information sessions across the country to explain new support measures and revised approaches to the rental of government housing under the *Isolated Posts and Government Housing Directive*.

- ✓ **concluded** a new *Relocation Directive* incorporating features of the Integrated Relocation Program pilot project into the framework of an NJC directive.

- ✓ **achieved** further progress in the modernization of *Foreign Service Directives*, an immense project that continues into 2003-04.

- ✓ **facilitated** consultations between the Task Force on the Modernization of HR Management and bargaining agent leadership.

- ✓ **worked** closely with Statistics Canada to pre-test methodologies for a comprehensive program of compensation surveys in support of public service collective bargaining (through the Joint Compensation Advisory Committee).

- ✓ **initiated** a full-scale review of the terms of reference for NJC Boards of Management (Dental and Disability) to align Board mandates more closely to the needs and priorities of the parties.

- ✓ **published** new *Guidelines on Review and Hearing of Grievances* to better inform employees about the NJC grievance procedure and to assist representatives to prepare for final level NJC grievance hearings.

- ✓ **convened** a first-ever meeting of Departmental and Agency Liaison Officers to discuss management involvement in NJC processes.

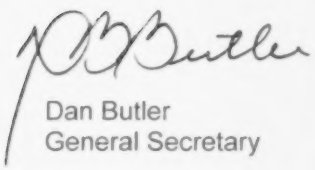
- ✓ **expanded** the membership of the Official Languages Committee and opened a systematic review of official languages policies.

There were, as always, problems and unresolved issues. Of these, the failure of the parties to reach a working consensus on the mandate and functioning of the Service-Wide Policy Committee on Occupational Health and Safety must be seen as a particularly serious concern. While our regular OSH Committee has made some early progress in preparing the ground for a review of the 18 NJC health and safety directives, there is little likelihood that much can be accomplished in the wider domain of occupational health and safety in the absence of an agreement on how to give life to the "policy committee" requirements of s. 134.1 of the *Canada Labour Code*. Discussions about the future of the Service-Wide Committee continued as of the end of the reporting period. In my view, these discussions cannot afford to fail.

I remain concerned, as in previous reports, that the workings of Council and its constituent bodies are potentially susceptible to undermining crosscurrents and conflicts in the wider labour relations system. The year ahead will be very active at the bargaining table. In the past, the work of NJC has sometimes been hampered or brought to a temporary halt as a result of bargaining disputes. I ardently hope that we avoid these problems in the year ahead. I also hope that Council will be viewed in 2003-04 as an effective forum for all of its bargaining agent members, even where competition or conflict may divide some of them.

Our new Planning Agenda for 2003-04 sets us on a demanding course. As outlined above, its primary strategic emphasis is on exploiting opportunities to support human resources modernization, communicating the NJC "co-development" message to the public service HR community, and achieving consensus on a service-wide occupational health and safety mandate. In the more established areas of NJC activity, 2003-04 will see the final phase of the review of the Foreign Services Directives, the launch of a new review of the Commuting Assistance Directive, the possibility of further work on the Relocation Directive, and the next steps in a full-scale examination of our health and safety directives. By year's end, the parties will also have embarked on the critically important renegotiation of the Public Service Health Care Plan Directive and its companion Trust Agreement. Add to this mix special initiatives in joint compensation research, in modernizing mandates for NJC boards of management, and in examining issues respecting the use of official languages and employment equity ---- and we see an NJC agenda that is indeed full.

NJC is inevitably a work in progress. Because no party is compelled to participate, NJC must constantly prove its value to its members. I wish to express my sincerest thanks to the many representatives on both sides whose efforts and achievements justify the choice of the parties to be involved. As for my dedicated colleagues on the staff of the NJC Secretariat, any expression of my appreciation here can only begin to recognize the value of their contribution.



Dan Butler
General Secretary

Note

For a number of years, the General Secretary's Annual Report has covered the twelve-month period beginning August 1st. Other than "tradition" and an expectation that the July 31st closing date would allow tabling of the Annual Report by the December meeting of Council, the rationale for this somewhat unusual reporting period seems unclear ---- at least to the current incumbent! With this edition, the Annual Report has been realigned to the fiscal year and, more importantly, to the Council's planning cycle. Following its March retreat each year, the Executive Committee proposes to Council strategic and operational priorities for the new fiscal year in the form of a Yearly Planning Agenda. By altering the reporting period for the Annual Report to parallel this planning cycle, it is hoped that the Report's relevance and value as part of the accountability process within Council will increase.

Because this transitional Report covers only eight months, readers are cautioned that data presented in summary tables are not directly comparable to similar information presented for full twelve-month periods in previous reports.

MANDATE

Created in 1944, the National Joint Council today includes 18 public service bargaining agents, Treasury Board and a number of "separate employers" as official members.

Through the National Joint Council, participating employers and bargaining agents take joint ownership of broad labour relations issues and develop collaborative solutions to workplace problems. Employers and bargaining agents have agreed that the National Joint Council is the "Forum of Choice":

- to share information;
- to consult on workplace policies;
- to co-develop directives which provide public service-wide benefits

NJC processes are:

- jointly governed and jointly managed
- depend on voluntary participation
- emphasize collaborative problem solving
- provide opportunities to innovate

ACHIEVEMENTS AND ISSUES

As always, the real day-to-day work of the National Joint Council is performed by the many dedicated representatives, who are called upon to tackle issues and problems placed on the agenda of Council committees, working groups and boards of management. Over the last eight months, many of these constituent bodies were very active, often dealing with detailed and contentious subjects ---- cyclical reviews of NJC directives, launching newly agreed directives, modernizing mandates and terms of references, upgrading communications activities and hearing employee grievances and appeals. The representatives of the parties, ably supported by NJC Secretariat staff, compiled a strong record of achievements. This section offers a brief summary of these accomplishments.

The work of the NJC complements collective bargaining between individual unions and employers by offering an alternative and innovative way to address issues on a public service wide basis. This work results in over $2 billion in payments and reimbursements:

- Public Service Health Care Plan administered by a joint Trust provides $425 million in benefits annually to almost one million Canadians
- Dental Insurance plan reimburses over $500 in claims on average per employee each year
- Disability Insurance Plan delivered $237 million in 2002 in support to affected employees
- Travel Directive covers all aspects of employee business travel, including $1 billion in travel reimbursements
- Isolated Posts and Government Housing Directive helps employees in isolated locations through travel support, rent assistance and $50 million in special allowances
- Foreign Service Directives target $150 million in payments to address the special needs of employees who serve Canada abroad
- Bilingual bonuses, relocation payments, commuting allowances

Communications Committee

- In its second year of existence, the Communications Committee continued its work to increase the visibility of the NJC and promote the unique qualities of its collaborative initiatives. The Committee completed a comprehensive communications strategy framework which identified key NJC messages, priority audiences and communications tools. Committee members also prepared an inventory of existing NJC communication products, proposed improvements to these products as well as new initiatives, and developed a concrete implementation work plan for the 2003-2004. The Committee conducted a needs survey of key users of the NJC web site which subsequently formed the basis for launching a full-scale website improvement project. With the level of communications activity within the Secretariat increasing substantially, plans were finalized to hire an NJC Communications Officer in the spring of 2003, a first for the organization.

Foreign Service Directives Committee

- Commitment and dedication were more than demanded of members of the Foreign Service Directives Committee as they completed several large projects over the period August 2002 through March 2003. The Committee finalized Phase II of its multi-year review of the Directives, with a significant list of improvements and clarifications taking effect September 1st 2002. The Committee then turned, with extra contracted assistance, to the arduous task of consolidating all forty FSDs and ensuring that cross-references consistently reflect new and amended provisions. The results of this exercise were subsequently posted on the web site in June.

  A significant amount of additional committee time was allocated to developing user-friendly summaries of the methodologies employed to calculate key rates and allowances provided by the FSD's. These will be published later in 2003 as part of a wider NJC Secretariat project that seeks to increase the transparency of payment calculations under NJC authorities. Considerable work was also required to reflect changes in the new NJC Travel Directive within the body of the FSD's. In one area, the application of new provisions for business class travel to FSD – 15.04 (a) (v) Business Class Air Travel, the Committee reached an impasse which has been referred to the Executive Committee.

Government Travel Committee

- Once again, members of the Government Travel Committee have had a challenging but rewarding year with significant accomplishments to show for their efforts. Much energy was focused on supporting the implementation of the new Travel Directive, effective October 1st 2002. The modernization of this directive has shifted its emphasis from prescriptive rules to values and principles, a reorientation that has posed a range of transitional issues. The Committee has invested considerable time reviewing these issues and assisting departments to manage the new approach.

  The Committee also completed the cyclical review of the NJC Relocation Directive, reaching consensus on an approach to integrating provisions of the pilot Integrated Relocation Program into the NJC authority. The new Directive took effect April 1, 2003. Further issues raised during the course of the review are scheduled to return to the active agenda of the Committee after October 1, 2003.

Among NJC committees, Government Travel normally faces among the heaviest of routine workloads, recommending periodic revisions to rates and allowances as well as considering a continuing stream of grievances. The Committee has assigned high priority to reducing a large backlog of cases and, working with the Executive Committee, continues to examine ways to manage its heavy workload.

Isolated Posts and Government Housing Committee

- With a new chairperson with extensive personal experience in isolated communities (Burt Hunt from Fisheries and Oceans) and highly motivated members, the Isolated Posts and Government Housing Committee has been a model of effective co-operation. The Committee completed work on Phase II of the review of the Directive, introducing a shelter cost differential to assist employees who may face rent increases as a result of movement towards market-based rates. The Directive was implemented as of April 1, 2003, supported by a dynamic communications campaign. Further assistance was provided to managers through on-site information sessions delivered to affected regions in the spring of 2003.

Joint Compensation Advisory Committee

- The major focus for the Joint Compensation Advisory Committee throughout the reporting period continued to be the development of a methodology for conducting a comprehensive national compensation survey, with expert assistance from Statistics Canada. Private and public sector pre-tests of basic elements of a proposed survey approach provided the parties with important insights on the feasibility of the project, and also identified fundamental methodological issues yet to be resolved. By March, much had been achieved but considerable work remained before a decision could be made on proceeding with a larger-scale pilot survey. Committee members have agreed to continue to press forward to refine the approach as much as possible before responsibility for the compensation research initiative is transferred to the new Public Service Labour Relations Board, as contemplated under Bill C-25.

  The Joint Compensation Advisory Committee also completed and distributed a compendium of collective agreement clauses in both official languages. This document, created at the request of the parties, is designed to assist both sides during the bargaining process. Representatives of the parties will have an opportunity to review the compendium and advise whether this type of product, or some revised version, serves an important need in the negotiations. The Committee continued to review proposals for other short-term research topics as well.

Joint Employment Equity Committee

- The Joint Employment Equity Committee conducted an in-depth review of the *Policy on the Duty to Accommodate Persons with Disabilities in the Federal Public Service* during this reporting period. Members agreed to design and implement a joint-training framework to assist with the administration of this policy, and progress was made on the content of a 2-day training program intended for this purpose. Testing of a pilot training package is expected in fall 2003.

Selected members of JEEC and additional departmental representatives were asked to analyze the results of the *2002 Survey of Public Service Employees* from an employment equity perspective. A consultant from the Public Service Alliance of Canada was hired by the Committee to extract data from the survey and produce a summary report, expected over the summer.

The Committee's updated work plan approved by the Executive Committee outlined priority work in a number of areas: the *Embracing Change Action Plan*, the *Employment Equity Act*, supporting contributions to the review of the NJC Travel and Isolated Post and Government Housing Directives, examination of the public service policies and human resources modernization initiatives from an EE perspective, and the development of learning and training events with an impact on EE designated groups.

Joint Union Employer Learning Initiatives Working Group

- With its major projects completed, the Executive Committee accepted the recommendation of the Joint Union Employer Learning Initiatives Working Group that it be stood down. The Executive expressed deep appreciation for the hard work of JUELI members and for their effective promotion of joint training initiatives.

Occupational Health and Safety Committee

- In addition to hearing grievances, the Occupational Health and Safety Committee was tasked to advise the Executive Committee on a process for reviewing the 18 NJC Health and Safety Directives in light of the revised provisions of the *Canada Labour Code* and its regulations. The Committee's resulting proposal to the Executive launched a preparatory examination of the directives that was intended to identify opportunities for simplification and modernization. In addition, this preparatory stage will allow the Committee to propose a more detailed model to the Executive Committee for the conduct of a full-scale review of directives in the longer term. During the reporting period, Committee members were also consulted on the content of a revised Occupational Health Evaluation Standard, and addressed process issues accompanying its publication.

Official Languages Committee

- The Official Languages Committee continued with their commitment to improve official languages policies and promote these policies in the public service by providing advice and guidance to the employer and other stakeholders. This year, the Committee received regular updates on the progress of the "Dion Plan" on Official Languages from representatives of the Privy Council Office, presentations on the results of the *Study on the Perceptions and Attitudes on Official Languages within the Public Service*, an overview on the results of the *2002 Employee Survey of the Public Service* from an Official Languages perspective and the Treasury Board Secretariat's (TBS) plan for the review of the current Official Languages policies suite. This information served as a base for Committee's collaborative review of key *Official Languages Policies* currently in place, namely *Identification of Positions' Functions, Staffing of Bilingual Positions* and *Language Training*. The final advice document, agreed upon by the majority of Committee members, was forwarded to the Employer for consideration. The Committee expects to be consulted further on these policies as final recommendations are considered by TBS, prior to submission to the President of the Treasury Board.

Service-Wide Policy Committee on Occupational Health and Safety

- Reaching a consensus among the parties on the appropriate mandate of the Service-Wide Policy Committee on Occupational Health and Safety remained a significant challenge throughout the reporting period. In September, the Employer Side submitted proposals to the Executive Committee to revise the terms of reference originally agreed to by the parties. An informal meeting of representatives was convened at the request of the Executive Committee to advance discussions on the nature of the role of Treasury Board Secretariat under the OSH provisions of the *Canada Labour Code*, and particularly the division of occupational safety and health responsibilities between the central "Employer" and departments. At the end of the reporting period, discussions on fundamental mandate issues were to continue both at the Executive Committee and directly between file leaders on both sides.

Union-Management Relations Committee

- The principal task of the Union Management Relations Committee each year is to plan and organize the annual NJC seminar. The Committee takes lead responsibility for developing the seminar agenda as well as for obtaining local support from the Federal Regional Council in the chosen venue. Last year, the seminar took place in Toronto and received high praise from participants. The main feature of the seminar was detailed discussion of the work of the Task Force on Modernizing Human Resources Management, with attendees enjoying the opportunity to provide direct input to the Task Force leadership on a range of labour relations issues. A centrepiece address by the Minister, the Honourable Lucienne Robillard, was particularly well received and widely reported.

  In 2003, the seminar moves to St. John's, Newfoundland and Labrador. In addition to topics ranging from the future of the Public Service Health Care Plan to the unique challenges faced by public service employees in Newfoundland and Labrador, the seminar will again offer participants a direct role in debating reform and modernization issues, with the main focus of the event on implementation challenges arising out of Bill C-25, the *Public Service Modernization Act*.

Work Force Adjustment Committee

- The Work Force Adjustment Committee enjoyed a quiet eight months with only one grievance heard. Activity levels are expected to increase in the next year as committee members prepare for the task of launching a new cyclical review of the Work Force Adjustment Directive on behalf of participating parties.

Dental Care Plan Board of Management (NJC Component)

- In order to clarify and modernize its mandate, members of the Dental Care Plan Board of Management initiated a review of the Board's terms of reference. Subsequently, this task was referred by the Executive Committee to a special working group asked to examine the common experiences and needs of both the dental and disability insurance boards. The Dental Board also worked to make its 2001 annual report to Council more informative with increased use of charts and statistical information. This process will continue with the 2002 annual report expected in the summer of 2003. As always, a substantial portion of the Board's workload involved hearing appeals as part of the dental plan's administrative recourse mechanism.

Disability Insurance Plan Board of Management

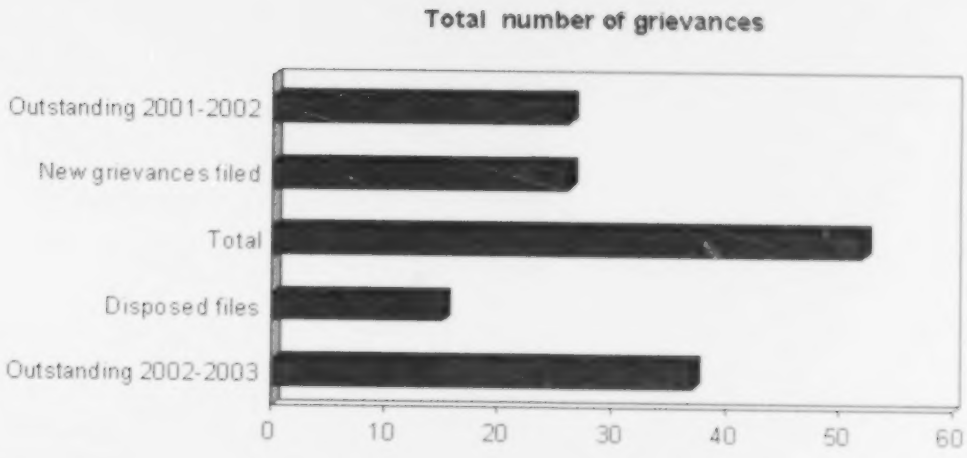
- The Disability Insurance Board of Management entered the reporting period dealing with the very difficult issue of plan finances and employee premiums, after receiving new information indicating that higher usage levels and other factors were dramatically depleting longstanding plan surpluses. In a report to the Executive Committee, Board members indicated their view that an increase in premiums was justified given the trends seen in actuarial reports presented to them by both the insurer and the Office of the Superintendent of Financial Institutions. Disability Insurance Plan premiums were subsequently increased by the Treasury Board Secretariat by 49%. The Board will be monitoring developments very closely to determine whether this increase will restore the fiscal stability of the plan. Board members also participated in discussions with the special working group on terms of reference and addressed their continuing workload of appeal cases.

GRIEVANCES AND APPEALS

NJC Grievances

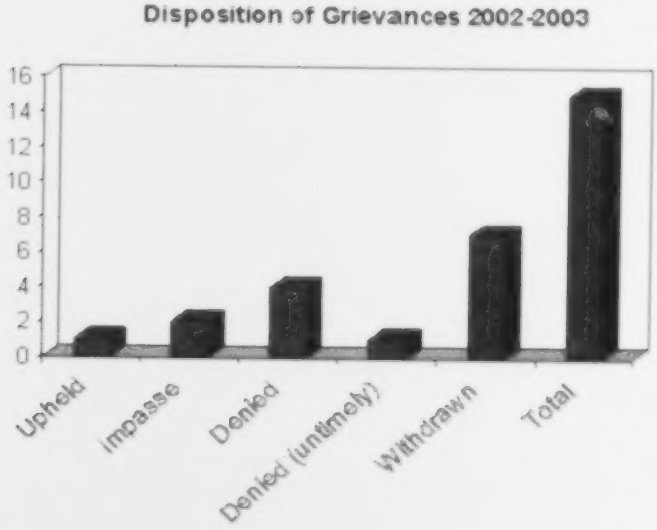
The NJC grievance process is a successful example of alternate dispute resolution that has been in place for many years. At the final level, the process has two distinctive and innovative features: The criterion for reviewing grievances is the intent of the NJC directive. Final level hearings before NJC working committees are fact-finding inquiries designed to discover whether an employee has been treated within the intent of the directive. This contrasts with formal adjudication under the *Public Service Staff Relations Act* where the test more often is the meaning of the words in a collective agreement. At the final level, committee members from both management and bargaining agent sides who co-developed the directive determine whether or not the directive has been applied as they intended. While there is sometimes disagreement between the parties about intent, much more often both sides reach consensus about how an employee should have been treated. This process is very different from conventional final level hearings where only one side --- management --- hears and decides the issue.

Between August 31, 2002 and March 31, 2003, 26 new grievances were filed at the third level of the NJC grievance process. (A further 26 cases were carried over from the previous year.) Proportionately, this intake rate of new cases replicates closely the experience of the previous reporting period when 43 new grievance files were opened over a full twelve-month term. Of the 26 new cases received between August 2002 and March 2003, 20 concerned Government Travel, 3 Occupational Safety and Health, 2 Isolated Posts and Government Housing and 1 Workforce Adjustment.



NJC also received two special requests for interpretation or clarification under section 15 of the By-laws during this period. This procedure allows a party to seek a statement of the intent of a directive as applied to a specific situation prior to the filing of any grievance. Of the two requests received between August and March, one related to Government Travel and the other to Occupational Safety and Health. In the first case, the parties were asked to consider whether or not a class of employees in receipt of the daily comprehensive allowance was treated within the intent of the Directive and whether other arrangements for the training program for these employees met the intent of the Directive. The second request for interpretation, under the Occupational Safety and Health Directives, sought guidance on the meaning of "equivalent qualifications" under the Boiler and Pressure Vessels Directive.

NJC committees and the Secretariat encountered significant difficulties in scheduling grievance hearings over the eight-month period. Only eight cases were completed, compared to a total of 24 between August 2001 and July 2002. To a great extent, the weight of other matters before committees accounts for this record. Given the reality that many representatives also struggle to balance ever-increasing demands on their time from other sources, this problem is not likely to be resolved overnight. Fortunately, fewer cyclical reviews are scheduled in the next year giving some committees an opportunity to place first priority on reducing the outstanding grievance caseload.

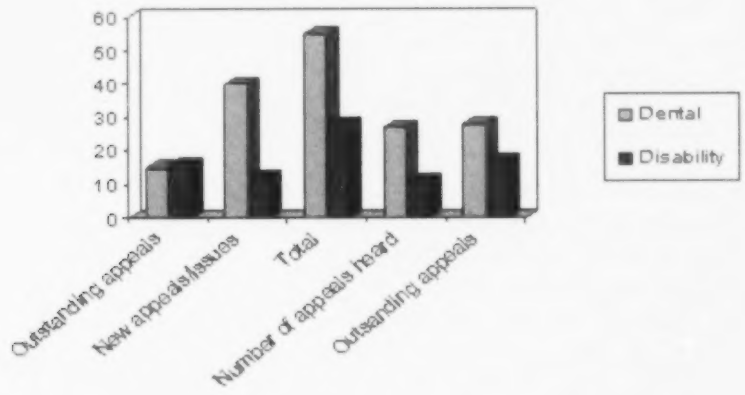


Of the 8 grievance cases closed between August 2002 and March 2003, 1 grievance from Official Languages was upheld, 2 Government Travel grievances reached impasses and 4 grievances concerning Government Travel, Foreign Services and Isolated Post and Government Housing were denied. Finally, one grievance relating to the Workforce Adjustment Directive was denied on the grounds that it was untimely. In addition, 7 grievance files, concerning meal allowances and travel expenses for temporary assignments under the Government Travel Directives, were withdrawn.

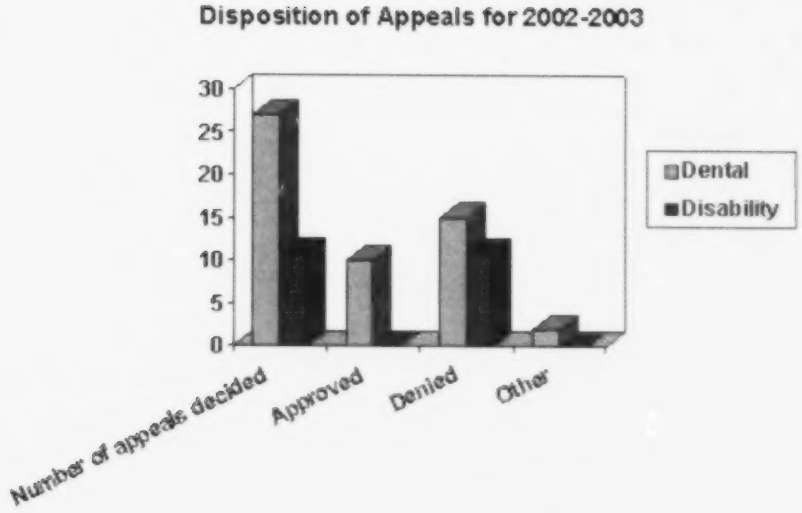
Appeals To Dental And Disability Boards Of Management

As a service to plan members, both the Dental Plan Board of Management (NJC Component) and the Disability Insurance Plan Board of Management hear employee appeals against the denial of benefits by the plan insurers. Over the past eight months, 40 new dental appeals were received by the Secretariat, a rate closely in line with the experience of the preceding twelve months. On the disability side, 12 new appeals were filed, comparatively less than in the previous period. Weighing against the total number of claims made by employees under the two insurance plans, the incidence of appeals in both cases is extremely small.

Dental and Disability Appeals



From August through March, the Dental Board of Management heard 27 cases and the Disability Insurance Plan reviewed 11. For both Boards, the appeals workload outstanding at the end of the period was broadly consistent with previous experience. In past years, the number of cases denied has tended to outweigh the number of appeals upheld at both Boards. This pattern continued over the last eight months with denials exceeding upheld cases by 11 to 0 in the case of the disability plan and by 15 to 10 for the dental plan. The Dental Board of Management also encountered two appeals with unique circumstances, one that had been settled previously and one requiring additional information which was subsequently settled by the Administrator.



PUBLIC SERVICE COMMISSION ADVISORY COUNCIL

The Public Service Commission Advisory Council (PSCAC) is a separate tripartite consultative body composed of representatives from bargaining agents, departments and agencies, and the Public Service Commission. Established in 1999 and supported by the NJC Secretariat, it serves as a forum for collaborative work among the parties with the goal of strengthening the staffing system and addressing other related human resources management issues.

Council itself meets annually and did not convene during the shortened reporting period covered by this report. Its Steering Committee, responsible for directing and co-ordinating the work of Council between annual meetings, met three times to consider policy issues raised by the PSC and to manage and review the work of various constituent bodies.

Two working groups set up during the previous year neared their reporting stage by the end of March:

Working Group on Co-development

- The Working Group on Co-development approached completion of its work on a model of "co-development", a term referenced in Bill C-25, the *Public Service Modernization Act*, as well as in the *Fryer Report* which proceeded it. The Working Group was mandated by the Steering Committee to study the meaning of the term and to suggest how co-development might be used in the public service, particularly from a staffing perspective. In approaching this mandate, the Group endeavoured both to define co-development more clearly and to distinguish it from "joint consultation", "co-management" and "collective bargaining" in order to provide context for discussions of the future of co-development in staffing and labour relations. Proceeding from its definition, the Working Group developed a process model or tool to assist parties considering co-development of a particular product, placing special emphasis on attitudes and behaviours that will support and enable successful co-development. The final report of the Working Group was expected for release during the summer of 2003.

Working Group on Mobility II

- The Working Group on Mobility II was mandated to study horizontal movement of employees between the core public service and separate employers and agencies. The Group worked over the past year to better understand various aspects of the mobility "problem" and to identify and summarize impediments to mobility associated with each of these aspects. The Group also discussed with the PSC Research Directorate the results of the Public Service Survey as they relate to mobility, and sought to explore other available empirical evidence so as to evaluate the extent of the mobility issue in the federal public service. The report of this Working Group is also expected for release during the summer of 2003.

Two other PSCAC constituent bodies continue to monitor and advise on specific PSC initiatives:

Working Group on Pre-qualified Pools

- This Working Group conducted an initial study to identify how recourse processes should operate where staffing is accomplished through the use of pre-qualified candidate pools. Its report entitled *"A Suggested Approach to the Establishment, Maintenance, and Review of a Pre-Qualified Pool"* was submitted to, and accepted by the Steering Committee and the PSC in February 2002. The Working Group has now prepared surveys to enable it to monitor PQP pilot projects and the ongoing implementation of the proposed recourse model in these projects.

Advisory Committee on Appointment Without Competition

- The Committee advises the Commission's evaluation team responsible for monitoring the pilot project on *"Delegation to Deputy Heads of the Authority to Appoint without Competition from Outside the Public Service."* Composed of two representatives from the bargaining agents, from departments and from the PSC, the Committee receives and reviews all pilot documentation and information, and then assists the evaluation team to devise appropriate evaluation criteria and tools.

  The PSCAC is monitoring the progress of Bill C-25 in order to anticipate opportunities for collaborative discussion and study. By the fall of 2003, the legislative framework should be sufficiently clear to permit Council and its Steering Committee to develop new work plans linked to legislative implementation challenges. In the meantime, the PSCAC Secretariat will continue its efforts to upgrade the quality and timeliness of information on the PSCAC website (http://pscac-cccfp.gc.ca) for use by employees and managers across the Public Service.

BUSINESS AS USUAL

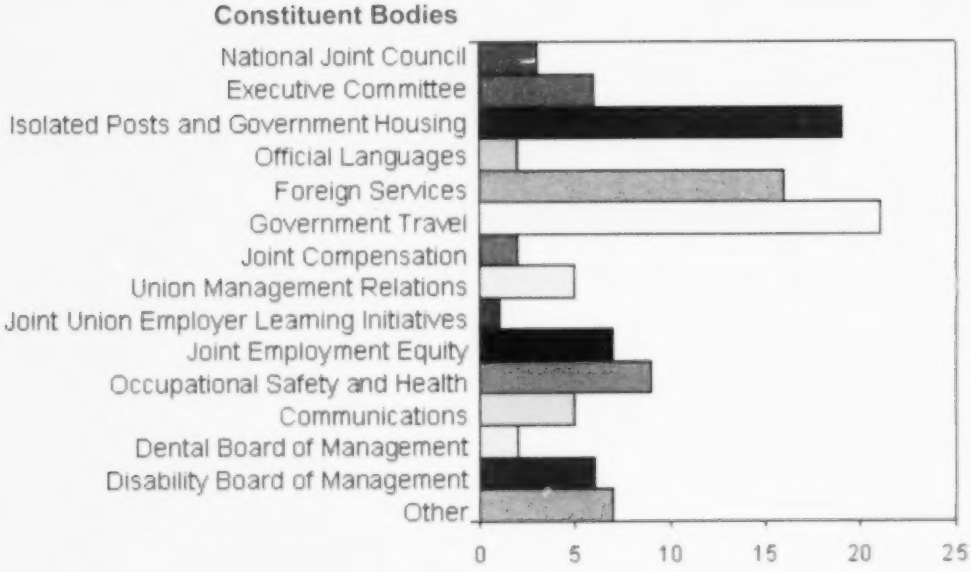
As in the past, the NJC Secretariat has had a busy year convening and supporting a very large number of meetings on a wide variety of topics on behalf of the parties. The staff of the Secretariat is proud of its reputation for excellence in meeting logistics, in preparing and distributing necessary documents and records, and in providing procedural and subject-specialist advice to committee members in order to facilitate their work.

From August through March, the Secretariat managed a total of 136 sessions (as measured by the number of days on which meetings were convened). This number, extrapolated to a full twelve-month period, indicates that the Secretariat was even busier between August and March than in 2001-02. Add to this record the enormous workload associated with planning and managing support for a two and one-half day national seminar for almost 150 attendees, as well as facilitating a series of *ad hoc* consultation meetings between the parties on special policy issues, and the resources available to the Secretariat were stretched to the limit!

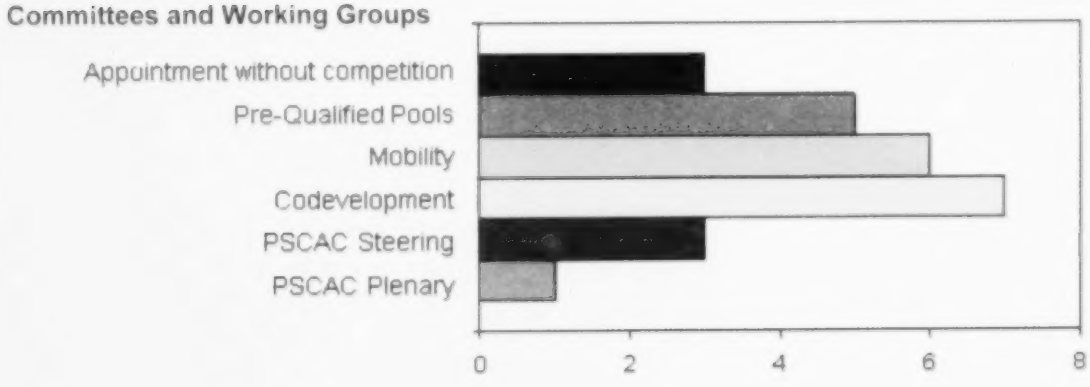
2002-2003 NJC Committee Meetings Supported by the NJC Secretariat

(by number of days on which meetings held)

National Joint Council



Public Service Commission Advisory Council



RECOGNITION

At the 2002 NJC Christmas Reception, Council honoured five representatives who completed terms in NJC leadership roles during the year with certificates of appreciation:

- **Jérôme Berthelette**
  Chair, Isolated Posts and Government Housing Committee
- **Ed Cashman**
  Co-Chair, Joint Employment Equity Committee
- **Phil Charko,**
  Chair, Communications Committee
- **Hélène Laurendeau**
  NJC Vice-Chair, Employer Side
- **Ian Mackenzie**
  Chair, Foreign Service Directives Committee
- **Hani Mokhtar**
  Co-Chair, Joint Compensation Advisory Committee

Special citations were also awarded to members of the Government Travel Committee in recognition of their exemplary work in modernizing the NJC Travel Directive:

Jane Roszell (Chair), **Fernand Lamarche**, **Jacques Taillefer**, **Georges Dionne**, **Martin Grégoire**,

Michel Charrette, **Al Mortson**, **Brenda Goodman**, and **Adèle Lacroix** (Committee Advisor)

On behalf of Scott Serson, the Public Service Commission Vice-President, Greg Gauld, honoured **Robert Joubert**, Departmental Co-Chair of the Public Service Commission Advisory Council for his contribution. Bob, who was instrumental in launching many of the early work projects of the PSCAC, retired from the public service in 2002 after a long and distinguished career in the HR community.

Claude Leclerc

We take this opportunity to note and celebrate the continuing contribution to the National Joint Council of **Claude Leclerc**, Secretary to the Bargaining Agent Side (BAS). First appointed in 1986, Claude is now, by far, the longest serving Side Secretary in the history of NJC. Working largely behind the scenes, Claude has the demanding task of co-ordinating support for Bargaining Agent Side activities and of advising the BAS members of the NJC Executive Committee. Throughout the years, Claude has been one of Council's strongest advocates and has provided invaluable support to occupants of the office of General Secretary. We all expect Claude to carry on for some time to come ---- and we insist that he continue to order the wine!

NATIONAL JOINT COUNCIL MEMBERS

Employer Side

Canadian Food Inspection Agency
National Research Council of Canada
Office of the Auditor General of Canada
Treasury Board

Bargaining Agent Side

Association of Public Service Financial Administrators
Canadian Air Traffic Control Association
Canadian Federal Pilots Association
Canadian Merchant Service Guild
Canadian Military Colleges Faculty Association
Canadian Union of Professional and Technical Employees
Coast Guard Marine Communications Officers C.A.W. Local 2182
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Federal Government Dockyard Chargehands Association
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2182
Professional Association of Foreign Service Officers
Professional Institute of the Public Service of Canada
Public Service Alliance of Canada
Research Council Employees' Association
Social Science Employees Association
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA - CSN

EXECUTIVE COMMITTEE MEMBERS

Employer Side

Chairperson	James Lahey, Treasury Board Secretariat
Vice-Chairperson	Brent DiBartolo, Treasury Board Secretariat
Representative	Richard Watkins, Correctional Services Canada
Secretary	Jacques Lemire, Treasury Board Secretariat

Bargaining Agent Side

Co-Chairperson	Steve Hindle, Professional Institute of the Public Service of Canada
Vice-Chairperson	Nycole Turmel, Public Service Alliance of Canada
Representative	Paul Morse, Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers
Secretary	Claude Leclerc, Professional Institute of the Public Service of Canada

NJC Secretariat

General Secretary	Dan Butler
Secretary to Council	Nicole Paré-Bisson

In Memoriam

All of us at the National Joint Council were greatly saddened late last year to receive the news of the death of Marie-Paule Scott. Marie-Paule served for six years as Chairperson of the National Joint Council's Dental Care Plan Board of Management, working and contributing even in the face of very grave medical challenges. In this role, Marie-Paule was treasured by all. Among Board members and in the wider Council, she was universally known and respected for her professionalism, her passion for fairness, her impartiality and for the acuity of her judgment. We were all privileged to have worked with such a truly remarkable soul, and her absence is greatly felt.

CONSEIL NATIONAL MIXTE

RAPPORT ANNUEL
du
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

1er août 2002 au 31 mars 2003

RAPPORT ANNUEL

DU

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

TABLE DES MATIÈRES

Message du Secrétaire général aux membres du Conseil.....1

Mandat.....6

Réalisations et enjeux.....6

Griefs et appels.....12

Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique.....15

Les affaires continuent.....17

Reconnaissance.....19

Membres du Conseil national mixte.....20

À la mémoire.....21

le 11 septembre 2003

Mesdames, Messieurs,

Je suis heureux de déposer mon rapport annuel devant le Conseil réuni, ici à St. John's (Terre-Neuve et Labrador), dans le cadre du colloque 2003 du Conseil national mixte (CNM). Notre retour sur la côte Est s'inscrit dans la tournée, entreprise à Halifax en 1998, de différents sites régionaux choisis pour tenir les colloques. Au cours des années passées, nos séjours à Winnipeg, à Victoria, à Bromont et à Toronto nous ont permis de rencontrer des collègues des régions et de prendre connaissance des enjeux qui intéressent la fonction publique régionale, ce dont nous avons su profiter largement.

L'an prochain, le colloque annuel se tiendra dans la région de la capitale nationale et sera l'un des nombreux événements qui marqueront le 60e anniversaire de la création du Conseil national mixte. Parce qu'il est riche de près de six décennies d'expérience, on pourrait être tenté de considérer le CNM comme un « aîné » du monde des relations de travail dans la fonction publique. Soit, mais je n'ai aucun doute que cet aîné est doté d'une extrême jeunesse, qu'il est déterminé à ne pas se reposer sur ses lauriers et qu'il est prêt à s'attaquer à de nouveaux enjeux et défis.

La longévité du Conseil national mixte est la preuve que l'organisme continue de combler un besoin important. Dans un régime de relations de travail aussi complexe et diversifié que le nôtre, les parties doivent disposer d'un éventail de moyens de travailler et de collaborer efficacement. Le CNM est l'un des nombreux éléments dont la contribution n'est pas sans importance. Il complète les négociations collectives ainsi que les consultations patronales-syndicales dans d'autres secteurs du système. Il offre, au niveau national, une « tribune de choix » où les employeurs et les agents négociateurs peuvent se réunir volontairement pour régler des problèmes et élaborer conjointement des conditions d'emploi qui s'appliquent à l'échelle de la fonction publique. Le succès de l'organisme est attribuable au besoin constant d'une telle tribune et à la détermination et à la volonté des parties d'en faire une réussite.

Le dépôt du projet de loi C-25, la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, en février cette année, a marqué une étape charnière dans l'évolution du Conseil national mixte. L'existence de ce dernier, qui repose depuis quelque soixante ans sur l'adoption d'un décret, sera consacrée dans une loi, le gouvernement reconnaissant la contribution soutenue et importante du CNM au maintien de relations patronales-syndicales saines. Prenant appui sur les règlements du Conseil, qui confirment le rôle principal que tient l'élaboration conjointe au sein du CNM, le projet de loi C-25 a confirmé officiellement l'élaboration conjointe comme option ouverte aux parties, et reconnu le CNM comme étant la principale tribune accueillant les activités d'élaboration conjointe :

> *art.11. L'employeur et l'agent négociateur peuvent travailler à l'amélioration conjointe du milieu de travail sous l'égide du Conseil national mixte ou de tout autre organisme dont ils conviennent.*

Certains observateurs espéraient que la nouvelle loi aille jusqu'à élargir la portée des questions qui relèvent explicitement du mandat du CNM (comme le recommandait le *Rapport Fryer*). Le projet de loi C-25 ne va pas aussi loin que ces observateurs l'espéraient, mais il n'empêche pas non plus les parties d'élargir le rôle du CNM pour combler de nouveaux besoins, comme cela s'est produit tout au long des années d'existence du Conseil. Quant à moi, je suis plutôt enclin à penser que le véritable mandat du Conseil dépend moins d'une loi habitante que de la volonté des parties elles-mêmes. Lorsqu'au, cours des années à venir, tous seront d'accord pour dire que cette nouvelle activité conjointe est nécessaire, le CNM sera au rendez-vous et représentera une tribune éprouvée permettant la réalisation de cette activité.

Il m'arrive souvent de qualifier le CNM de « lieu sûr » à de nouveaux auditoires — en ce sens qu'il procure aux parties un environnement où elles peuvent mettre de côté certains points litigieux, se parler d'une manière quelque peu différente et prendre à l'occasion des risques ensemble. À mon avis, cet environnement « sûr » sera particulièrement utile aux parties à l'approche de l'étape de mise en application du projet de loi C-25. La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* demeure, après tout, une loi-cadre. Nombre des détails portant sur la manière dont ses dispositions s'appliqueront à des circonstances de la vie de tous les jours restent encore à préciser. Pour saisir la chance qui nous est offerte d'effectuer une réforme véritable, il faudra que les parties collaborent réellement pour résoudre ces questions de mise en application. J'irais même jusqu'à suggérer qu'il n'existe aucun test plus important, à l'égard de la nouvelle loi ou de la possibilité d'une « élaboration conjointe », que les mesures que les parties prendront ensemble au cours des quelques mois qui suivront l'adoption du projet de loi C-25. Le Secrétariat du CNM s'engage à faire tout en son pouvoir pour aider les parties à prendre ces mesures.

La contribution la plus précieuse du CNM à la modernisation des RH, *avec ou sans loi*, est de promouvoir les avantages qu'offre l'élaboration conjointe et d'appliquer ailleurs au sein du gouvernement le modèle des processus mixtes de collaboration. Pour s'acquitter de ce rôle, le Secrétariat du CNM a mis les bouchées doubles pour raconter l'histoire du CNM à un auditoire élargi de la fonction publique. Grâce aux efforts déployés par des représentants syndicaux et patronaux membres de notre Comité des communications, nous avons pu, pour la première fois, établir une stratégie globale en matière de communications et cerner les outils de communication et événements qui doivent être mis sur pied en priorité. Un programme de promotion voué à la présentation d'allocutions à des employés de la fonction publique de partout au pays est en cours d'élaboration. Nous tentons également à l'heure actuelle de consolider les lignes de communication avec les ministères et les organismes grâce à une utilisation plus efficace des réseaux établis par nos agents de liaison, et d'accroître l'accessibilité aux agents négociateurs. Le site Web du CNM est soumis à une importante cure d'amélioration, à laquelle n'échapperont pas d'autres produits d'information du CNM au cours de la prochaine année.

Une grande part de notre capacité à élargir les activités de communication est attribuable au financement accru dont le Secrétariat du CNM a pu disposer. L'automne dernier, nos efforts pour régler une crise budgétaire de longue date au sein du Secrétariat ont finalement porté fruit. Des présentations faites au Conseil du Trésor nous ont permis d'obtenir des fonds transitoires dans le cadre de la modernisation des RH pour les exercices 2002-2003 et 2003-2004. Nous espérons que le financement pour l'exercice 2003-2004, plus particulièrement, permettra d'obtenir des résultats concrets et donnera au CNM une visibilité et une efficacité accrues. Nous tentons à l'heure actuelle de convertir ces augmentations en des niveaux de référence permanents pour le financement des exercices 2004-2005 et suivants, et nous avons bon espoir de réussir dans cette démarche.

Abstraction faite de ce nouvel intérêt pour les communications, je suis heureux de signaler un certain nombre de réalisations et de nouveaux départs survenus au cours des huit derniers mois. Parmi les points saillants, les parties et le personnel du Secrétariat du CNM ont pu notamment :

- ✓ **lancer** une nouvelle *Directive sur les voyages*, entrée en vigueur le 1er octobre 2002, relativement à laquelle les représentants syndicaux et patronaux membres du Comité des voyages en service commandé ont uni leurs efforts pour mettre sur pied et offrir une formation.

- ✓ **préparer** des séances d'information partout au pays pour expliquer la nature des nouvelles mesures d'appui et les modes révisés de location de logements appartenant à l'État sous le régime de la *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État*.

- ✓ **mettre la dernière main** à une nouvelle *Directive sur la réinstallation* intégrant des éléments du projet pilote du Programme de réinstallation intégré au cadre d'une directive du CNM.

- ✓ **réaliser** des progrès, qui s'ajoutent aux résultats déjà obtenus, dans la modernisation des *Directives sur le service extérieur*, un projet de grande envergure qui se poursuivra au cours de l'exercice 2003-2004.

- ✓ **faciliter** les consultations entre le Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des RH et la direction de la partie syndicale.

- ✓ **travailler** en étroite collaboration avec Statistique Canada pour effectuer des essais préliminaires sur les méthodologies qui formeront la base d'un programme complet d'études sur la rémunération à l'appui des négociations collectives dans la fonction publique (par l'intermédiaire du Comité consultatif mixte sur la rémunération).

- ✓ **entreprendre** un examen exhaustif des mandats des conseils de gestion du CNM (régime de soins dentaires et assurance-invalidité) pour les harmoniser davantage avec les besoins et les priorités des parties.

- ✓ **publier** de nouvelles *Lignes directrices relatives à l'examen et à l'instruction des griefs* dans le but de mieux informer les employés sur la procédure de règlement des griefs du CNM et d'aider les représentants à se préparer à la tenue des audiences sur les griefs au dernier palier.

- ✓ **convoquer** une toute première réunion des agents de liaison des ministères et organismes en vue de discuter de la participation de la direction aux processus du CNM.

- ✓ **accroître** le nombre de membres du Comité des langues officielles et participé à la révision des politiques en matière de langues officielles entreprise par le SCT.

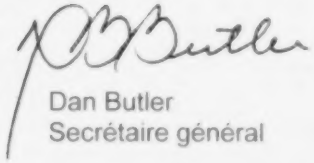
Comme toujours, certaines difficultés et questions sont demeurées sans issue. Parmi elles, l'impossibilité pour les parties d'en arriver à un consensus pratique sur le mandat et la marche du Comité d'orientation pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail doit être considérée comme un problème particulièrement grave. Bien que notre Comité de la santé et de la sécurité au travail permanent ait réalisé des progrès immédiats en préparant le terrain aux fins de la révision des dix-huit directives du CNM sur la santé et la sécurité, il est très peu probable que l'on obtienne quelque résultat que ce soit dans le domaine plus vaste de la santé

et la sécurité au travail en l'absence d'une entente visant la mise en pratique des exigences relatives au « comité d'orientation » prévues à l'article 134.1 du *Code canadien du travail*. Les discussions sur l'avenir du Comité pangouvernemental se poursuivaient à la fin de la période visée par le présent rapport. À mon avis, ces discussions doivent absolument être couronnées de succès.

Je demeure inquiet, comme je l'ai indiqué dans des rapports antérieurs, du fait que le fonctionnement du Conseil et des organismes qui le composent risque d'être perméable à des courants contraires et à des conflits destructeurs qui se jouent sur la scène plus large du régime des relations de travail. L'année qui vient sera très active sur le plan des négociations. Il est arrivé à l'occasion, par le passé, que le travail du CNM soit ralenti ou interrompu temporairement par suite de conflits de négociation. J'espère sincèrement que nous saurons éviter ces écueils dans l'année qui vient. J'espère également qu'au cours de l'exercice 2003-2004, le Conseil sera considéré comme une tribune utile pour tous ses membres de la partie syndicale, même dans les cas où la concurrence ou les conflits risquent de diviser certains d'entre eux.

Notre nouveau calendrier de planification pour 2003-2004 sera très exigeant. Ainsi que nous l'avons déjà indiqué, sa principale orientation stratégique consistera à tirer profit des occasions qui se présentent d'appuyer la modernisation des ressources humaines, de communiquer le message du CNM relatif à l'« élaboration conjointe » à la communauté des RH au sein de la fonction publique, et d'en arriver à un consensus sur le mandat d'un comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail. Pour ce qui est des domaines d'activités mieux connus du CNM, l'exercice 2003-2004 permettra de réaliser la phase finale de la révision des Directives sur le service extérieur, d'entreprendre une nouvelle révision de la Directive sur l'aide au transport quotidien, de voir s'il est possible d'améliorer encore la Directive sur la réinstallation, et de passer aux étapes suivantes d'un examen complet de nos directives sur la santé et la sécurité. À la fin de l'exercice, les parties auront entrepris également la renégociation extrêmement importante de la Directive sur le régime de soins de santé dans la fonction publique et du Contrat de fiducie qui l'accompagne. Si l'on ajoute à ce mélange des projets spéciaux dans le domaine de la recherche conjointe sur la rémunération, de la modernisation des mandats des conseils de gestion du CNM et de l'examen de questions se rapportant à l'usage des langues officielles et à l'équité en matière d'emploi, on peut effectivement constater que l'ordre du jour du CNM est bien rempli.

Le CNM est obligatoirement une œuvre en cours d'élaboration. Comme aucune partie n'est obligée de participer, le CNM doit constamment prouver sa valeur aux yeux de ses membres. J'aimerais remercier sincèrement les nombreux représentants des deux parties dont les efforts et les réalisations justifient le choix des parties de prendre part aux processus du CNM. Quant à mes collègues dévoués du personnel du Secrétariat du CNM, ma gratitude ne peut que dans une faible mesure témoigner de la valeur de leur contribution.



Dan Butler
Secrétaire général

Note

Pendant un certain nombre d'années, le Rapport annuel du Secrétaire général portait sur une période de douze mois qui commençait le 1er août. Si ce n'est la tradition et le fait que la date de clôture du 31 juillet permettait d'espérer le dépôt du Rapport annuel au plus tard à la réunion de décembre du Conseil, la raison d'être de cette période de référence quelque peu inhabituelle semble peu claire — à tout le moins aux yeux du titulaire actuel! La période visée par le Rapport annuel de cette année a donc été rajustée de manière à concorder avec l'exercice financier du Conseil et, surtout, avec son cycle de planification. Au terme de la séance de réflexion qu'il tient chaque année en mars, le Comité exécutif propose au Conseil des priorités stratégiques et opérationnelles pour le nouvel exercice financier, qui revêtent la forme d'un calendrier annuel de planification. En modifiant la période visée par le Rapport annuel en vue de la faire concorder avec ce cycle de planification, nous espérons que la pertinence et la valeur du Rapport dans le cadre du processus de reddition de comptes au sein du Conseil en seront accrues.

Puisque le présent Rapport transitoire couvre une période de huit mois seulement, les lecteurs doivent s'abstenir de comparer directement les données qui figurent dans les tableaux récapitulatifs avec des données semblables figurant dans les rapports antérieurs, qui portait sur des périodes de douze mois.

MANDAT

Le Conseil national mixte a été créé en 1944. Il compte, à titre de membres officiels, dix-huit agents négociateurs de la fonction publique, le Conseil du Trésor et plusieurs « employeurs distincts ».

Par l'intermédiaire du Conseil national mixte, les employeurs et agents négociateurs participants assument conjointement la responsabilité de grands enjeux dans le milieu de travail et élaborent, en collaboration, des solutions aux difficultés qui se posent en milieu de travail. Les employeurs et les agents négociateurs se sont entendus pour attribuer au Conseil national mixte le titre de « tribune de choix » :

- pour échanger de l'information;
- pour tenir des consultations sur les politiques qui régissent le milieu de travail;
- pour élaborer conjointement des directives qui offrent des avantages à tous les fonctionnaires.

Les processus du CNM revêtent les caractéristiques suivantes :

- ils sont régis et gérés conjointement;
- ils reposent sur une participation volontaire;
- ils mettent l'accent sur la résolution des problèmes en collaboration;
- ils offrent des occasions d'innover.

RÉALISATIONS ET ENJEUX

Comme toujours, le véritable travail du Conseil national mixte est accompli au jour le jour par les nombreux représentants dévoués qui sont appelés à se pencher sur des questions et des problèmes qui figurent à l'ordre du jour des comités, des groupes de travail et des conseils de gestion du Conseil. Au cours des huit derniers mois, bon nombre de ces organismes qui composent le Conseil ont été très actifs, appelés dans de nombreux cas à se pencher sur des sujets détaillés et litigieux — révisions périodiques des directives du CNM, lancement de directives dont il a été récemment convenu, modernisation des mandats et des attributions, perfectionnement des activités en communication et instruction des griefs et des appels déposés par les employés. Les représentants des parties, appuyés avec compétence par le personnel du Secrétariat du CNM, comptent, à leur actif, de nombreuses réalisations. En voici un bref résumé.

Le travail du CNM vient compléter les négociations collectives qui se tiennent entre les syndicats et les employeurs en leur offrant une façon à la fois différente et novatrice de s'attaquer aux problèmes à l'échelle de la fonction publique. Ce travail donne lieu à des paiements et à des remboursements qui atteignent plus de deux milliards de dollars :

- un Régime de soins de santé de la fonction publique, administré par une fiducie conjointe qui verse annuellement 425 millions de dollars de prestations à près d'un million de Canadiens et de Canadiennes;
- un Régime d'assurance-soins dentaires qui, chaque année, rembourse plus de 500 $ par fonctionnaire pour ces soins;
- un Régime d'assurance-invalidité qui, en 2002, a versé 237 millions de dollars de prestations aux fonctionnaires touchés;

- une Directive sur les voyages qui touche tous les aspects des voyages des fonctionnaires en service commandé, et qui leur rembourse chaque année un milliard de dollars à titre de frais de déplacement;
- une Directive sur les postes isolés et les logements de l'État qui aide les fonctionnaires affectés dans des localités isolées en leur offrant une aide pour leurs déplacements et pour leur loyer et en leur versant 50 millions de dollars au titre d'indemnités spéciales;
- des Directives sur le service extérieur qui consacrent quelque 150 millions de dollars à répondre aux besoins particuliers des fonctionnaires qui servent le Canada à l'étranger;
- des primes au bilinguisme, des indemnités de réinstallation et des indemnités au titre du transport quotidien.

Comité des communications

- Au cours de sa deuxième année d'existence, le Comité des communications a poursuivi son travail en vue d'accroître la visibilité du CNM et de promouvoir les qualités propres à ses projets de collaboration. Le Comité a mis la dernière main à l'élaboration d'un cadre stratégique complet en matière de communications qui a permis de cerner les messages clés du CNM ainsi que les auditoires et les outils de communication à cibler en priorité. Les membres du Comité ont dressé également un inventaire des produits de communication actuels du CNM, proposé des améliorations à ces produits ainsi que de nouveaux projets, et élaboré un plan de travail concret pour leur mise en application au cours de l'exercice 2003-2004. Le Comité a mené une étude sur les besoins des principaux utilisateurs du site Web du CNM et s'est ensuite appuyé sur les résultats de celle-ci pour lancer un projet exhaustif d'amélioration du site Web. Comme les activités en communication au sein du Secrétariat prennent, avec le temps, une importance qui ne se dément pas, il a fallu mettre la dernière main à des plans visant l'embauche d'un agent des communications du CNM au printemps de 2003, une première pour l'organisation.

Comité des directives sur le service extérieur

- Les membres du Comité des directives sur le service extérieur ont dû faire preuve d'un dévouement et d'une détermination sans égal pour mettre la dernière main à plusieurs projets importants du mois d'août 2002 au mois de mars 2003. Le Comité a achevé la deuxième phase de sa révision pluriannuelle des Directives, une longue liste d'améliorations et de précisions prenant effet le 1er septembre 2002. Le Comité s'est ensuite attaqué, avec une aide contractuelle supplémentaire, à la difficile tâche de regrouper les quarante DSE et de faire en sorte que les renvois reflètent dans tous les cas les nouvelles dispositions et les dispositions modifiées. Les résultats de cet exercice ont été affichés sur le site Web en juin 2003.

  Le Comité a dû également consacrer plus de temps à l'élaboration de résumés conviviaux des méthodologies utilisées pour calculer les taux et les indemnités clés prévus dans les DSE. Ces informations seront publiées à une date ultérieure en 2003, dans le cadre d'un projet plus vaste parrainé par le Secrétariat du CNM, qui vise à accroître la transparence des calculs de paiement en vertu des textes de référence du CNM. Il a fallu effectuer aussi un travail considérable pour tenir compte des changements à la nouvelle Directive sur les voyages du CNM à l'intérieur du groupe de DSE. Dans un domaine donné, à savoir l'application de nouvelles dispositions visant les déplacements en classe d'affaires à la DSE – 15.04 a) (v) Voyages par avion en classe d'affaires, le Comité en est arrivé à une impasse et a renvoyé le dossier au Comité exécutif.

Comité des voyages en service commandé

- Encore une fois, les membres du Comité des voyages en service commandé ont connu une année exigeante mais fructueuse, couronnée de réalisations importantes qui viennent récompenser leurs efforts. Ils ont consacré une grande part de leurs énergies à la mise en application de la nouvelle Directive sur les voyages le 1er octobre 2002. La modernisation de cette directive a permis de lui donner une nouvelle orientation. En effet, l'accent est passé des règles prescriptives aux valeurs et aux principes, ce qui a soulevé une série de questions sur le plan de la transition. Le Comité a passé beaucoup de temps à examiner ces questions et à aider les ministères à s'adapter à cette nouvelle perspective.

  Le Comité a achevé également la révision périodique de la Directive sur la réinstallation du CNM, et il en est arrivé à un consensus sur le mode d'intégration des dispositions du Programme de réinstallation intégré, un projet pilote, au texte de référence du CNM. La nouvelle Directive est entrée en vigueur le 1er avril 2003. D'autres questions, qui se sont posées au cours de la révision, doivent être remises à l'ordre du jour actif du Comité après le 1er octobre 2003.

  Parmi les comités du CNM, le Comité des voyages en service commandé est celui qui assume l'une des plus lourdes charges de travail au quotidien. En effet, il est chargé non seulement de recommander des révisions périodiques des taux et des indemnités, mais aussi d'examiner un flot constant de griefs. Le Comité a décidé de s'attaquer en toute priorité à la réduction de l'arriéré important des dossiers et, en collaboration avec le Comité exécutif, continue d'examiner des façons de gérer sa lourde charge de travail.

Comité des postes isolés et des logements de l'État

- Grâce à la nomination d'un nouveau président riche d'une vaste expérience personnelle au sein des communautés isolées (Burt Hunt, de Pêches et Océans) et à des membres extrêmement motivés, le Comité des postes isolés et des logements de l'État représente un modèle de collaboration efficace. Le Comité a achevé la phase II de la révision de la Directive, qui a donné lieu à la création d'une indemnité de frais de logement destinée à aider les employés qui risquent de faire face à des augmentations de loyer résultant d'une tendance vers des taux reflétant le marché. La Directive est entrée en vigueur le 1er avril 2003 et a fait l'objet d'une campagne de communication dynamique. Les gestionnaires ont pu également bénéficier d'une aide supplémentaire grâce à des séances d'information qui ont été offertes sur place, dans les régions touchées, au printemps de 2003.

Comité consultatif mixte sur la rémunération

- La priorité du Comité consultatif mixte sur la rémunération tout au long de la période de référence a continué d'être la mise au point d'une méthodologie en vue de mener une enquête nationale exhaustive sur la rémunération, avec l'aide experte de Statistique Canada. Des essais préliminaires dans le secteur privé et le secteur public portant sur les éléments fondamentaux d'une méthode d'enquête proposée ont permis aux parties d'obtenir des informations précieuses sur la faisabilité du projet et de cerner des questions fondamentales de méthodologie qui demeurent sans réponse. Au mois de mars, le plus gros du travail avait été accompli, mais il restait encore beaucoup à faire avant qu'une décision soit prise sur la manière de procéder à une enquête pilote à plus grande échelle. Les membres du Comité se sont entendus pour poursuivre les démarches en vue de peaufiner la méthode autant que possible avant que la responsabilité à l'égard du projet de

recherche sur la rémunération soit confiée à la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique, comme le prévoit le projet de loi C-25. Le Comité consultatif mixte sur la rémunération a achevé également, puis publié un recueil de dispositions de conventions collectives dans les deux langues officielles. Ce document, créé à la demande des parties, vise à aider les deux parties dans le cadre des négociations. Les représentants des parties auront l'occasion d'examiner le recueil et d'indiquer si ce genre de produit ou une version révisée de celui-ci, répond à un besoin important dans le contexte des négociations. Le Comité a poursuivi également son examen de propositions relatives à d'autres sujets de recherche à court terme.

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi

- Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi a effectué une étude approfondie de la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale* au cours de la période visée par le présent rapport. Des membres ont convenu de concevoir et de mettre en œuvre un cadre de formation conjointe en vue de faciliter l'application de cette politique, et des progrès ont été réalisés sur le contenu d'un programme de formation de deux jours mis sur pied à cette fin. L'essai d'un programme de formation pilote devrait être effectué à l'automne de 2003.

  Certains membres du CMÉE et d'autres représentants ministériels ont été invités à analyser les résultats du sondage mené en 2002 auprès des employés de la fonction publique, du point de vue de l'équité en matière d'emploi. Un expert-conseil de l'Alliance de la Fonction publique du Canada a été engagé par le Comité pour extraire des données du sondage et rédiger un rapport sommaire, attendu au cours de l'été.

  Le plan de travail actualisé du Comité, approuvé par le Comité exécutif, trace les grandes lignes du travail à effectuer en priorité dans un certain nombre de secteurs : le *Plan d'action de Faire place au changement*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, une contribution à la révision des Directives sur les voyages et sur les postes isolés et les logements de l'État du CNM, l'examen des politiques de la fonction publique et des projets en matière de modernisation des ressources humaines, sous l'angle de l'équité en matière d'emploi, et la mise sur pied de journées d'apprentissage et de formation dont l'impact se manifestera sur les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Groupe de travail syndical-patronal sur les initiatives conjointes d'apprentissage

- Les principaux projets de ce groupe de travail ayant été achevés, le Comité exécutif a souscrit à la recommandation de celui-ci d'en suspendre les activités. Le Comité exécutif a exprimé aux membres du GTSPICA sa profonde gratitude pour le dur travail accompli et pour leur promotion fructueuse de projets de formation conjointe.

Comité de la sécurité et de la santé au travail

- En plus d'instruire des griefs, le Comité de la sécurité et de la santé au travail a été appelé à conseiller le Comité exécutif sur un processus de révision des dix-huit Directives sur la santé et la sécurité du CNM à la lumière des dispositions révisées du *Code canadien du travail* et de son Règlement d'application. La proposition que le Comité a formulée au Comité exécutif a lancé un examen préparatoire des directives destiné à cerner les possibilités de simplification et de modernisation. En outre, cette étape préparatoire permettra au comité de proposer au Comité exécutif une manière plus détaillée d'effectuer

une révision exhaustive des directives à plus long terme. Au cours de la période visée par le présent rapport, les membres du Comité ont été consultés également sur le contenu d'une norme révisée d'évaluation de santé professionnelle et se sont penchés sur des questions de processus dont la publication de cette norme est assortie.

Comité des langues officielles

- L'engagement du Comité des langues officielles est d'améliorer et de promouvoir les politiques en matière de langues officielles au sein de la fonction publique en fournissant des avis et conseils aux employeurs et aux autres intervenants. Cette année, le Comité a reçu plusieurs mises à jour sur les progrès du « Plan Dion » sur les langues officielles du Bureau du Conseil privé, des présentations sur les résultats de *L'étude des perceptions et des attitudes concernant les langues officielles dans la fonction publique*, un aperçu des résultats se rapportant aux langues officielles du *sondage mené auprès des employés de la fonction publique* en 2002 et une présentation sur le plan de révision des politiques actuelles en matière de langues officielles entrepris pour le SCT. Ces informations ont suivi de prémisse au travail du Comité lors de son examen des politiques suivantes : *La politique sur l'identification des postes, la Politique sur la dotation des postes bilingues* et *la Politique sur la formation linguistique*. La majorité des membres du Comité ont convenu d'une version définitive d'un document d'avis et conseil lequel a été remis à l'employeur pour leur considération. Le Comité s'attend à être consulté davantage sur ces politiques, les avis et conseils finals étant examinés à l'heure actuelle par le SCT, avant qu'une présentation soit faite à la présidente du Conseil du Trésor.

Comité d'orientation pangouvernemental en matière de santé et de sécurité

- La nécessité d'en arriver à un consensus entre les parties sur le mandat qui convient au Comité d'orientation pangouvernemental en matière de santé et de sécurité est demeurée un important défi tout au long de la période visée. En septembre, la partie patronale a présenté des propositions au Comité exécutif en vue de réviser le mandat dont les parties avaient convenu au départ. Une rencontre informelle des représentants a été convoquée à la demande du Comité exécutif pour faire avancer les discussions sur la nature du rôle du Secrétariat du Conseil du Trésor sous le régime des dispositions en matière de santé et de sécurité du *Code canadien du travail*, et plus particulièrement le partage des responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail entre l'« employeur » central et les ministères. À la fin de la période visée par le présent rapport, des discussions sur des aspects fondamentaux du mandat devaient se poursuivre tant au sein du Comité exécutif que directement entre les chargés de dossier des deux parties.

Comité des relations patronales-syndicales

- La principale tâche du Comité des relations patronales-syndicales chaque année est de planifier et d'organiser le colloque annuel du CNM. Le Comité prend en charge l'élaboration de l'ordre du jour du colloque ainsi que l'obtention du soutien local du Conseil fédéral régional dans la localité choisie pour tenir le colloque. L'an dernier, le colloque s'est tenu à Toronto et a reçu les éloges des participants. Le nœud du colloque a été les discussions approfondies sur le travail du Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines. Les participants ont alors eu l'occasion de formuler de vive voix à la direction du Groupe de travail des commentaires sur une gamme de questions liées aux relations de travail. Un exposé crucial de la ministre, l'honorable Lucienne Robillard, a été particulièrement bien reçu et largement diffusé.

En 2003, le colloque fait escale à St. John's (Terre-Neuve et Labrador). En plus de sujets touchant l'avenir du Régime de soins de santé de la fonction publique et les défis propres aux employés de la fonction publique de Terre-Neuve et Labrador, le colloque offrira encore une fois cette année à ses participants la possibilité de jouer un rôle direct dans le débat sur la réforme et la modernisation, le principal centre d'intérêt de l'événement portant sur les difficultés de mise en application posées par le projet de loi C-25, la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

Comité du réaménagement des effectifs

- Appelé à entendre un seul grief, le Comité du réaménagement des effectifs a profité d'une période de huit mois paisible. Les activités devraient reprendre de plus belle au cours de l'année prochaine puisque les membres du Comité se préparent à entreprendre une nouvelle révision périodique de la Directive sur le réaménagement des effectifs pour le compte des participants.

Conseil de gestion du Régime de soins dentaires (partie du CNM)

- Les membres du Conseil de gestion du Régime de soins dentaires ont entrepris un examen de leur mandat dans le but de le préciser et de le moderniser. Par la suite, cette tâche a été confiée par le Comité exécutif à un groupe de travail spécial, qui a été appelé à examiner les expériences et les besoins qu'ont en commun le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires et le Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité. Le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires a tenté également de rendre son rapport annuel de 2001 au Conseil davantage informatif en ayant recours à un nombre accru de tableaux et de données statistiques. Ce changement devrait se refléter aussi dans le rapport annuel de 2002, attendu au cours de l'été de 2003. Comme toujours, une part importante de la charge de travail du Conseil de gestion portait sur l'examen d'appels dans le cadre du mécanisme de recours administratif en matière de soins dentaires.

Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité

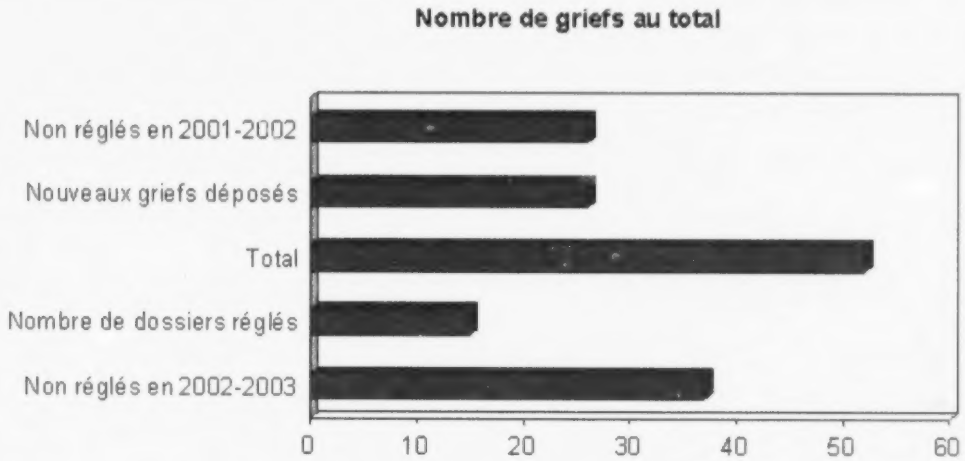
- Le Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité a entrepris la période de référence avec à l'ordre du jour la question très épineuse des finances du régime et des cotisations des employés, après avoir obtenu de nouveaux renseignements indiquant que des niveaux d'utilisation accrus et d'autres facteurs réduisaient énormément les surplus dont le régime disposait depuis longtemps. Dans un rapport au Comité exécutif, les membres du Conseil de gestion ont exprimé l'avis qu'une augmentation des cotisations était justifiée étant donné les tendances observées dans des rapports actuariels qui leur ont été présentés tant par l'assureur que par le Bureau du surintendant des institutions financières. Les cotisations au Régime d'assurance-invalidité ont été subséquemment haussées de 49 % par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Le Conseil de gestion surveillera l'évolution de la situation de très près en vue de déterminer si cette hausse permet de rétablir la stabilité financière du régime. Les membres du Conseil de gestion ont participé également à des discussions en collaboration avec le groupe de travail spécial sur le mandat et se sont penchés également sur un flot continu de dossiers d'appels.

GRIEFS ET APPELS

Griefs au CNM

La procédure de règlement des griefs du CNM est l'exemple par excellence d'un mode substitutif de règlement des différends qui existe depuis nombre d'années. Au dernier palier, le processus se distingue par ses deux caractéristiques innovatrices : le critère qui sous-tend l'examen des griefs est l'intention de la directive du CNM. Les audiences au dernier palier par les comités de travail du CNM ressortissent à des enquêtes factuelles au terme desquelles il faut déterminer si un employé a été traité conformément à l'intention de la directive en cause. Ce mode de fonctionnement tranche avec le processus de décision formel qui a cours sous le régime de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, où le critère repose plus fréquemment sur le sens des termes utilisés dans une convention collective. Au dernier palier, les membres du comité représentant tant l'employeur que le syndicat, qui ont rédigé conjointement la directive, déterminent si celle-ci a été appliquée de la manière qu'ils l'entendaient. S'il y a parfois des désaccords au sujet de l'intention, il est beaucoup plus fréquent de voir les parties en arriver à un consensus sur la manière dont un employé devrait avoir été traité. Ce processus est très différent des audiences traditionnelles au dernier palier où une seule partie — la direction — entend et tranche la question.

Entre le 31 août 2002 et le 31 mars 2003, vingt-six griefs ont été déposés au troisième palier de la procédure de règlement des griefs du CNM (et vingt-six affaires ayant pris naissance l'année précédente ont été reportées sur l'année visée par le présent rapport). Toute proportion gardée, ce taux de nouvelles demandes reçues reflète fidèlement ce qui s'est produit au cours de la période de référence précédente, où quarante-trois nouveaux dossiers de griefs ont été ouverts sur une période complète de douze mois. Sur les vingt-six nouveaux dossiers reçus entre le mois d'août 2002 et le mois de mars 2003, vingt portaient sur les voyages en service commandé, trois dossiers concernaient la santé et la sécurité au travail, deux griefs soulevaient des questions liées aux postes isolés et aux logements de l'État et un grief concernait le réaménagement des effectifs.

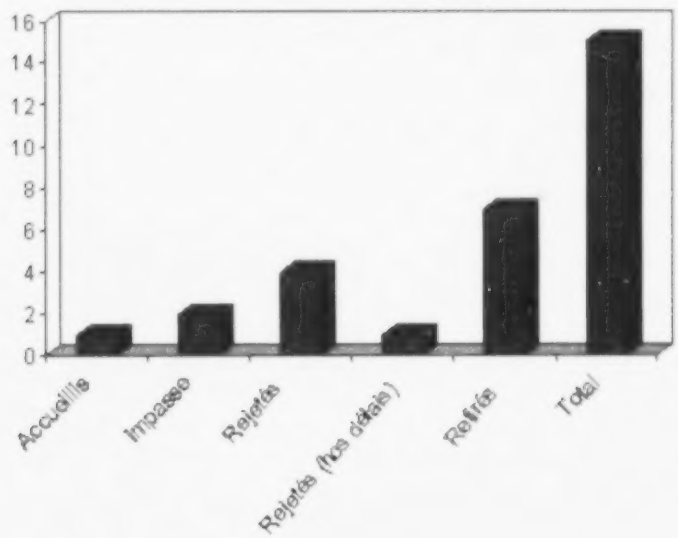


Par ailleurs, au cours de la même période, le CNM a été saisi de deux demandes spéciales d'interprétation et de clarification sous le régime de l'article 15 du Règlement. Grâce à cette procédure, une partie peut demander qu'on lui explique l'intention qui sous-tend une directive telle qu'elle s'applique à une situation donnée, avant le dépôt d'un grief.

L'une des deux demandes reçues entre le mois d'août et le mois de mars se rapportait à un voyage en service commandé et l'autre, à la santé et la sécurité au travail. Dans le premier cas, les parties ont été appelées à déterminer si une catégorie d'employés touchant une indemnité globale quotidienne avait été traitée conformément à l'intention de la Directive et si d'autres mesures prises en vue d'offrir un programme de formation à ces employés respectaient l'intention de la Directive. La seconde demande d'interprétation, présentée sous le régime des Directives sur la santé et la sécurité au travail, visait à obtenir un avis sur le sens de l'expression « *qualifications équivalentes* » dans le texte anglais de la Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne.

Les comités et le Secrétariat du CNM ont dû faire face à des difficultés importantes au niveau de l'établissement du calendrier des audiences au cours de la période de huit mois. Seulement huit dossiers ont été menés à terme, comparativement à un total de vingt-quatre entre le mois d'août 2001 et le mois de juillet 2002. Le poids que représentent les autres questions soumises aux comités explique en grande partie ce résultat. Comme on ne peut nier que de nombreux représentants tentent également, tant bien que mal, de répondre aux demandes de plus en plus nombreuses, provenant d'autres sources, qui pèsent sur leur emploi du temps, ce problème ne sera probablement pas réglé du jour au lendemain. Heureusement, le nombre de révisions périodiques prévues au cours de la prochaine année n'est pas aussi élevé qu'il l'a été au cours de la période de référence, ce qui donnera à certains comités l'occasion de s'attaquer en priorité à la réduction du nombre de griefs non encore réglés.

Règlement de griefs en 2002-2003

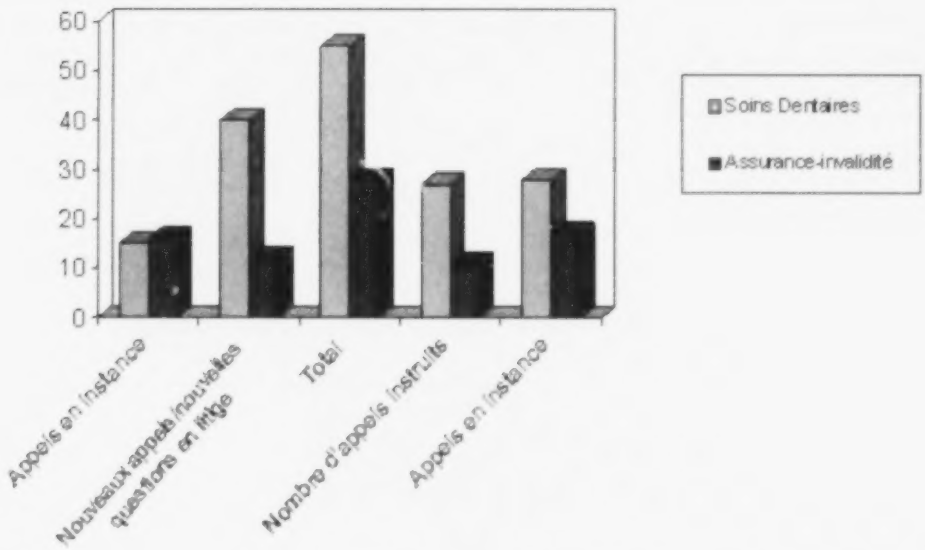


Le graphique ci-dessus indique que, sur les huit griefs réglés entre le mois d'août 2002 et le mois de mars 2003, un grief (sur les langues officielles) a été accueilli, deux griefs (sur les voyages en service commandé) ont abouti à une impasse, et quatre griefs (concernant les voyages en service commandé, le service extérieur et les postes isolés et les logements de l'État) ont été rejetés. Et finalement, un grief mettant en cause la Directive sur le réaménagement des effectifs a été rejeté au motif qu'il ne respectait pas les délais prescrits. En outre, sept griefs se rapportant aux indemnités de repas et aux frais de déplacement pour des affectations temporaires sous le régime des Directives sur les voyages en service commandé ont été retirés.

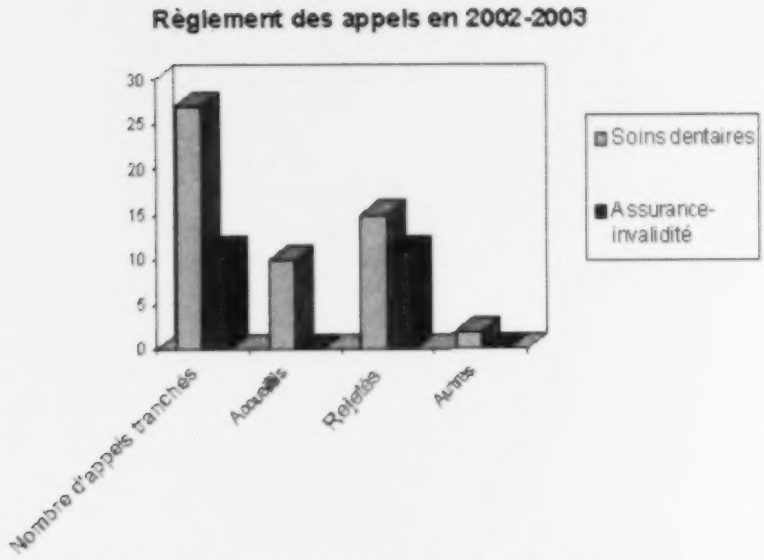
Appels au Conseil de gestion du Régime de soins dentaires et au Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité

À titre de service offert aux participants au régime, le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires (partie du CNM) et le Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité entendent tous deux les appels interjetés par les employés à l'encontre du refus des assureurs du régime de leur verser des prestations. Au cours des huit derniers mois, trente-six nouveaux appels en matière de soins dentaires ont été reçus par le Secrétariat, un taux qui suit de près celui que l'on a observé au cours des douze mois précédents. Sur le plan de l'assurance-invalidité, douze nouveaux appels ont été déposés, ce qui représente une réduction par rapport à la période de référence précédente. Compte tenu du nombre total de demandes de remboursement soumises par les employés dans le cadre des deux régimes d'assurance, le nombre d'appels dans les deux cas est très peu élevé.

Appels en matière de soins dentaires et d'assurance-invalidité



Du mois d'août au mois de mars, le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires a entendu vingt-sept appels, tandis que le Conseil de gestion du Régime d'assurance-invalidité a examiné onze appels. Pour les deux Conseils de gestion, le nombre d'appels non encore réglés à la fin de la période de référence reflétait, de façon générale, la situation des années passées. En outre, au cours des années précédentes, le nombre de cas rejetés tendait à dépasser le nombre d'appels accueillis par les deux Conseils de gestion. Cette tendance s'est maintenue au cours des huit derniers mois, les appels rejetés excédant les appels accueillis (onze par rapport à aucun dans le cas du régime d'assurance-invalidité et quinze par rapport à dix pour le régime de soins dentaires).



CONSEIL CONSULTATIF DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique (CCCFP) est un organisme consultatif indépendant formé de trois parties : des représentants de la partie syndicale, des ministères et organismes et de la Commission de la fonction publique. Établi en 1999 et épaulé par le Secrétariat du CNM, le CCCFP est un lieu où la collaboration est de mise et où l'objectif des parties est de renforcer le régime de dotation et de s'attaquer à d'autres enjeux connexes de la gestion des ressources humaines.

Le Conseil lui-même se réunit annuellement mais, au cours de la période abrégée visée par le présent rapport, il n'a tenu aucune réunion. Son comité directeur, chargé de la direction et de la coordination du travail du Conseil entre les réunions annuelles, s'est réuni à trois reprises pour examiner des questions de principe soulevées par la CFP et pour gérer et revoir le travail de ses différentes composantes.

Deux groupes de travail mis sur pied au cours de l'année précédente avaient presque atteint l'étape de présentation de rapport à la fin du mois de mars :

Groupe de travail sur l'élaboration conjointe

- Le Groupe de travail sur l'élaboration conjointe avait presque achevé le travail sur un modèle d'« élaboration conjointe », une expression à laquelle renvoie le projet de loi C-25 — la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* — ainsi que le *Rapport Fryer*, qui a précédé celui-ci. Le Comité directeur a confié au Groupe de travail la tâche de se pencher sur le sens de l'expression et de suggérer une manière dont l'élaboration conjointe pourrait être mise à contribution dans la fonction publique, plus particulièrement du point de vue de la dotation. Le Groupe de travail s'est attaqué à cette tâche avec la volonté de définir l'élaboration conjointe en des termes plus clairs et de distinguer celle-ci des concepts de « consultation mixte », de « cogestion » et de « négociation collective », afin de mettre en place un cadre de discussion sur l'avenir de l'élaboration conjointe en matière de dotation et de relations de travail. S'appuyant sur cette définition, le Groupe de travail a élaboré un

modèle de processus ou outil destiné à aider les parties qui envisagent d'avoir recours à l'élaboration conjointe pour un produit donné, mettant l'accent surtout sur les attitudes et les comportements qui appuieront et permettront une élaboration conjointe fructueuse. Le rapport final du Groupe de travail est attendu au cours de l'été de 2003.

Groupe de travail sur la mobilité II

- Le Groupe de travail sur la mobilité II avait pour tâche d'étudier les déplacements latéraux des employés entre le noyau de la fonction publique et les employeurs distincts ainsi que les organismes. Au cours de la dernière année, le Groupe de travail s'est efforcé de mieux comprendre divers aspects du « problème » de mobilité ainsi que de cerner et de résumer les obstacles à la mobilité que pose chacun de ces aspects. Le Groupe de travail a tenu des discussions également avec la Direction générale de la recherche de la CFP sur les résultats du sondage effectué auprès des employés de la fonction publique, dans la mesure où ces résultats se rapportent à la mobilité, et il a tenté d'obtenir davantage de données empiriques de manière à évaluer l'étendue du problème de la mobilité dans la fonction publique fédérale. Le rapport du Groupe de travail est attendu lui aussi au cours de l'été de 2003.

Deux autres organismes composant le CCCFP continuent de surveiller le déroulement de certains projets parrainés par la CFP et de conseiller cette dernière à cet égard :

Groupe de travail sur les bassins de candidats préqualifiés

- Ce Groupe de travail a effectué une étude initiale visant à déterminer comment les processus de recours devraient fonctionner lorsque des postes sont comblés par suite du recours à des bassins de candidats préqualifiés. Son rapport, qui proposait une approche en vue de la constitution, du maintien et de la révision d'un bassin de candidats préqualifiés, a été soumis, en février 2002, au Comité directeur et à la CFP, qui l'ont accepté. Le Groupe de travail est en train de préparer des sondages qui lui permettront de faire le suivi des projets pilotes de constitution de BCP et de poursuivre la mise en œuvre du modèle de recours proposé dans ces projets.

Comité consultatif sur les nominations sans concours

- Le Comité conseille l'équipe d'évaluation de la Commission chargée d'assurer le suivi du projet pilote sur la délégation aux administrateurs généraux du pouvoir de nomination sans concours de candidats de l'extérieur de la fonction publique. Composé de deux représentants de la partie syndicale, des ministères et de la CFP, le Comité reçoit et analyse toute la documentation et toute l'information sur le projet pilote et aide l'équipe d'évaluation à concevoir les critères d'évaluation et les outils qui conviennent.

  Le CCCFP suit les progrès du projet de loi C-25 afin de prévoir les possibilités d'une discussion et d'une étude en collaboration. À l'automne de 2003, le cadre législatif devrait être suffisamment clair pour permettre au Conseil et à son Comité directeur de concevoir de nouveaux plans de travail liés aux difficultés que pose la mise en application de la loi. Dans l'intervalle, le Secrétariat du CCCFP poursuivra ses efforts en vue de relever la qualité des informations affichées sur le site Web du CCCFP (http://pscac-cccfp.gc.ca) et leur à-propos, à l'intention du personnel et des gestionnaires de toute la fonction publique.

LES AFFAIRES CONTINUENT

Comme par le passé, le Secrétariat du CNM a connu une année chargée, convoquant un très grand nombre de réunions sur une vaste gamme de sujets pour le compte des parties et assurant le soutien nécessaire à cet égard. Le personnel du Secrétariat est fier de sa réputation d'excellence au niveau de la logistique des réunions, de la préparation et de la distribution des documents et des dossiers nécessaires et de la prestation de conseils professionnels sur la procédure et des sujets donnés aux membres des comités, afin de faciliter leur travail.

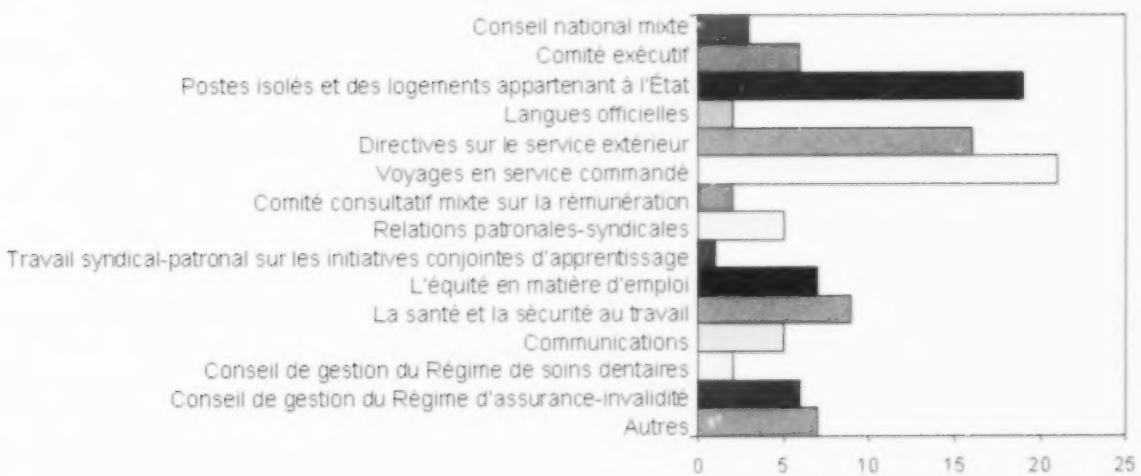
Du mois d'août au mois de mars, le Secrétariat a géré au total 136 séances (en fonction du nombre de jours au cours desquels des réunions ont été tenues). Si l'on transpose ce chiffre sur une période de douze mois, on constate que le Secrétariat était même plus occupé entre le mois d'août et le mois de mars qu'il ne l'a été en 2001-2002. Si l'on ajoute à ces résultats la charge de travail énorme liée à la planification et à la gestion d'un colloque national de deux jours et demi pour près de 150 participants et la tâche d'animer une série de réunions de consultation spéciales entre les parties sur des questions de principe particulières, les ressources dont le Secrétariat dispose ont été utilisées à la limite!

Réunions des comités du CNM tenues en 2002-2003
et
appuyées par le Secrétariat du CNM

(en fonction du nombre de jours au cours desquels des réunions ont été tenues)

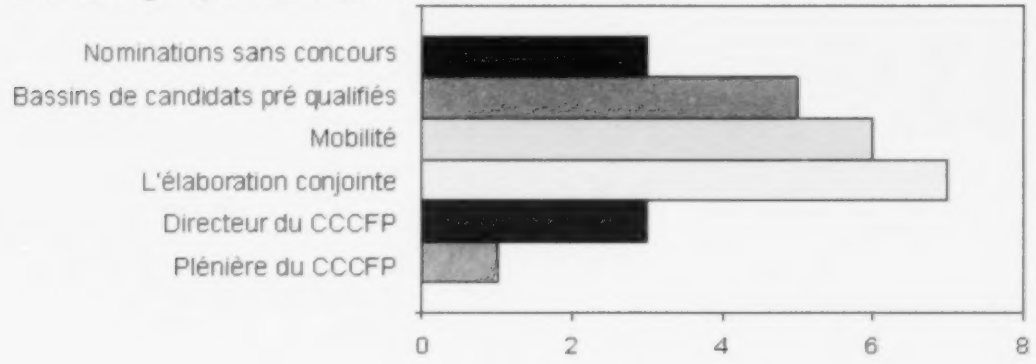
Conseil national mixte

Comités



Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique

Comités et groupes des travail



RECONNAISSANCE

Lors de la réception de Noël 2002 du CNM, le Conseil a rendu hommage à cinq représentants qui ont achevé leur mandat à la direction au CNM au cours de l'année, en leur remettant des certificats d'appréciation :

- **Jérôme Berthelette**
  Président, Comité des postes isolés et des logements de l'État
- **Ed Cashman**
  Coprésident, Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi
- **Phil Charko**
  Président, Comité des communications
- **Hélène Laurendeau**
  Vice-présidente du CNM, partie patronale
- **Ian Mackenzie**
  Président, Comité des directives sur le service extérieur
- **Hani Mokhtar**
  Coprésident, Comité consultatif mixte sur la rémunération

Des mentions spéciales ont été accordées également à des membres du Comité des voyages en service commandé en reconnaissance de leur travail exemplaire dans le cadre de la modernisation de la Directive sur les voyages du CNM :

Jane Roszell (présidente), **Fernand Lamarche**, **Jacques Taillefer**, **Georges Dionne**, **Martin Grégoire**, **Michel Charrette**, **Al Mortson**, **Brenda Goodman** et **Adèle Lacroix** (conseillère du comité)

Pour le compte de Scott Serson, le vice-président de la Commission de la fonction publique, Greg Gauld, a rendu hommage à **Robert Joubert**, coprésident ministériel du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique, pour sa contribution. Bob, qui a joué un rôle déterminant dans le lancement de nombre des projets de première heure du CCCFP, a quitté la fonction publique en 2002, après une longue carrière couronnée de succès dans le domaine des ressources humaines.

Claude Leclerc

Nous profitons de l'occasion pour souligner et célébrer la contribution constante au Conseil national mixte de **Claude Leclerc**, secrétaire de la partie syndicale. Nommé pour la première fois en 1986, Claude est aujourd'hui, de loin, le secrétaire qui compte le plus d'années d'expérience dans l'histoire du CNM. Déployant ses efforts en grande partie en coulisse, Claude a pour tâche délicate de coordonner le soutien offert aux activités de la partie syndicale et de conseiller les membres de la partie syndicale qui siègent au Comité exécutif du CNM. Au fil des ans, Claude a été l'un des plus fervents défenseurs du Conseil et a offert un soutien inestimable aux titulaires du poste de secrétaire général. Nous croyons tous que Claude demeurera en poste encore un bon moment – et nous insistons pour qu'il soit toujours chargé de commander le vin!

MEMBRES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

Partie patronale

Agence canadienne d'inspection des aliments
Bureau du Vérificateur général du Canada
Conseil national de recherches du Canada
Conseil du Trésor

Partie syndicale

Alliance de la Fonction publique du Canada
Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Association des employés du Conseil de recherches
Association des employé(e)s en sciences sociales
Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Association des Pilotes Fédéraux du Canada
Association des professeurs des collèges militaires du Canada
Association professionnelle des agents du Service extérieur
Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Conseil des Unions des arts graphiques de la fonction publique du Canada
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228
Guilde de la marine marchande du Canada
Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Officiers de Communications Maritimes de la Garde Côtière – TCA local 2182
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA - CSN

MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF

Partie patronale

Président	James Lahey, Secrétariat du Conseil du Trésor
Vice-président	Brent DiBartolo, Secrétariat du Conseil du Trésor
Représentant	Richard Watkins, Service correctionnel du Canada
Secrétaire	Jacques Lemire, Secrétariat du Conseil du Trésor

Partie syndicale

Coprésident	Steve Hindle, Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Vice-présidente	Nycole Turmel, Alliance de la Fonction publique du Canada
Représentant	Paul Morse, Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228
Secrétaire	Claude Leclerc, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Secrétariat du CNM

Secrétaire général	Dan Butler
Secrétaire du Conseil	Nicole Paré-Bisson

À la mémoire

Nous avons tous été attristés, au Conseil national mixte, d'apprendre à la fin de l'an dernier le décès de Marie-Paule Scott. Marie-Paule a occupé pendant six ans le poste de présidente du Conseil de gestion du Régime de soins dentaires du Conseil national mixte, poursuivant son travail et sa contribution malgré un état de santé qui lui rendait la tâche difficile. À ce titre, Marie-Paule était chérie de tous. Parmi les membres du Conseil de gestion et du Conseil en général, elle était connue de tous et respectée pour son professionnalisme, sa passion pour l'équité, son impartialité et la précision de son jugement. Nous avons tous eu beaucoup de chance de travailler avec une âme aussi remarquable, et son absence se fait grandement sentir.